



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau sebagian dari pokok-pokok pikir dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA SEKTOR BALAI PUNGUT DURI**

**SKRIPSI**



**UIN SUSKA RIAU**

**Oleh :**

**SAMSUL BAHRI**  
**NIM. 11471105424**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2021**



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA SEKTOR BALAI PUNGUT DURI**

## **SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**UIN SUSKA RIAU**

Oleh :

**SAMSUL BAHRI**  
**NIM. 11471105424**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2021**

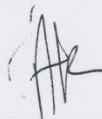
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SAMSUL BAHRI  
NIM : 11471105424  
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)  
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN  
SUMATERA BAGIAN UTARA SEKTOR BALAI  
PUNGUT DURI

### DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING



**ZULHAIDA, SE, MM**  
NIP. 197412042014112001

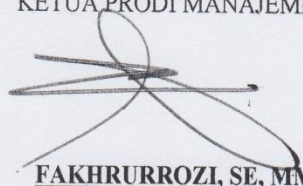
### MENGETAHUI

DEKAN



**DR. H. MAHYARNI, SE, MM**  
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI MANAJEMEN



**FAKHRURROZI, SE, MM**  
NIP. 19670725 200003 1 002





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SAMSUL BAHRI  
NIM : 11471105424  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)  
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN  
SUMATERA BAGIAN UTARA SEKTOR BALAI  
PUNGUT DURI

TANGGAL UJIAN : Rabu, 07 Juli 2021

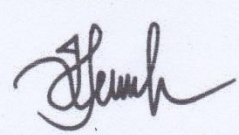
**PANITIA PENGUJI**

KETUA

  
**DR. AMRUL MUZAN, SHL. M.A.**  
NIP. 19770227 200312 1 002

**MENGETAHUI**

PENGUJI I

  
**HENNI INDRAYANI, SE. MM**  
NIP. 19700802 1999803 2 003

PENGUJI II

  
**MERI SANDORA, SE. MM**  
NIP. 19790505200710 2 001

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA SEKTOR BAGIAN PUNGUT**

Oleh:

**SAMSUL BAHRI**

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut sebanyak 92 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut. Secara simultan kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

### **INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT TO THE JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF PT. PLN (PERSERO) NORTH SUMATRA POWER PLANT LEVY SECTOR**

**By:**

**SAMSUL BAHRI**

This research was conducted at PT. PLN (Persero) north Sumatra generation Sector Balai Pungut. The purpose of this research is to find out the influence of Leadership and work environment on job satisfaction karyawan PT. PLN Persero north Sumatra generation Sector Balai Pungut, both partially and simultaneously. The population in this study is all employees of PT. PLN Persero north Sumatra generation Sector Hall Levy as many as 92 people. The sampling method in this study used saturated or census samples. The data used is primary data and secondary data. The data analysis method used is multiple linear regression methods. The results showed that partial leadership affects employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) north Sumatra generation Sector Balai Pungut. The work environment partially affects the job satisfaction of employees at PT. PLN (Persero) north Sumatra generation Sector Balai Pungut. Simultaneously leadership and work environment have an influence on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) north Sumatra generation Sector Balai Pungut.

**Keywords: Leadership, Work Environment and Job Satisfaction**



## KATA PENGANTAR



*Bismillahirrahmanirrahim 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh isi karangan ini tanpa mencantumkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil'alamin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Bagian Balai Pungut”. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada orang tua saya, “Bapak Mispan” dan “Ibu Alm. Ribut Binti Sahar”. Terima kasih atas do’a, dorongan moril dan materil selama saya menempuh pendidikan sampai saat ini. Abang Zamrie, SE, MM , Kakak Rati, Abang Rapsion, Heri Tomi J Pisa, Yoni, Awalia Ramadani, dan Ababg Rahmat Hidayatuaallah, terima kasih atas dukungan dan do’anya selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.



3. Ibu DR. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Zuhaida, SE, MM selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
- Ibu Qomariah L, SE, MM, selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
- Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
9. Himpunan Pemuda Pelajar dan Mahasiswa Sakai Riau (HPPMSR) yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama Perkuliahan.
10. PT Chevron yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan perkuliahan.



11. PT PLN yang telah memberikan izin kepada saya dalam melakukan penelitian, untuk menyelesaikan perkuliahan.
- Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi.
- In شاء الله  
Inna Lillahi wa'adzilillah
- Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal 'alamin.  
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
- Pekanbaru, 12 Juli 2021
- Penulis
- SAMSUL BAHRI**  
**NIM : 11471105424**
- UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 12 Juli 2021

## Penulis

**SAMSUL BAHRI**  
**NIM : 11471105424**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia .....	13
2.2 Kepuasan Kerja .....	14
2.3 Kepemimpinan .....	20
2.4 Lingkungan Kerja .....	24
2.5 Pandangan Islam .....	30
2.6 Penelitian Terdahulu .....	33
2.7 Hubungan Antar Variabel .....	35
2.8 Kerangka Pemikiran .....	37
2.9 Hipotesis .....	37
2.10 Variabel Penelitian .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	42
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	42
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	43
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	45



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6	Skala Pengukuran .....	46
3.7	Teknik Analisis Data .....	47
3.8	Uji Asumsi Klasik .....	49
3.9	Regresi Linear Berganda .....	51
3.10	Uji Hipotesis .....	51

## BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Sejarah Singkat .....	55
4.2	Visi dan Misi .....	56
4.3	Struktur Organisasi .....	57
4.4	Bidang Usaha .....	58

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden .....	59
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	59
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	61
5.2	Deskriptif Variabel .....	62
5.2.1	Analisa Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	62
5.2.2	Analisa Deskriptif Variabel Kepemimpinan .....	64
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	66
5.3	Uji Kualitas Data .....	68
5.3.1	Uji Validitas .....	68
5.3.2	Uji Reliabilitas .....	70
5.4	Uji Asumsi Klasik .....	71
5.4.1	Uji Normalitas .....	71
5.4.2	Uji Multikolinieritas .....	72
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	73
5.5	Analisis Data Penelitian .....	74
5.5.1	Regresi Linear Berganda .....	74



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5.2 Uji Secara Simultan ( Uji F) .....	76
5.5.3 Uji Secara Parsial ( Uji T) .....	77
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	79
5.6. Pembahasan .....	79
5.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri .....	80
5.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri .....	82
5.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri .....	83
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	85
6.2 Saran .....	85

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri .....	5
Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri .....	6
Tabel 2. Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3. Defenisi Operasional Variabel dan Indikator.....	43
Tabel 3. Interval Koefesien .....	53
Tabel 5.1. Jumlah Perawat Berdasarkan Usia .....	59
Tabel 5.2. Jumlah Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 5.3. Jumlah Perawat Berdasarkan Pendidikan. ....	61
Tabel 5.4. Jumlah Perawat Berdasarkan Masa kerja.....	61
Tabel 5.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan.....	64
Tabel 5.7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja ...	66
Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas .....	69
Tabel 5.9. Hasil Uji Realibilitas .....	70
Tabel 5.10. Hasil Uji Multukolinearitas.....	73
Tabel 5.11. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	75
Tabel 5.12. Hasil Uji F hitung.....	77
Tabel 5.13. Hasil T hitung.....	78
Tabel 5.14. Koefesien Determinasi .....	79

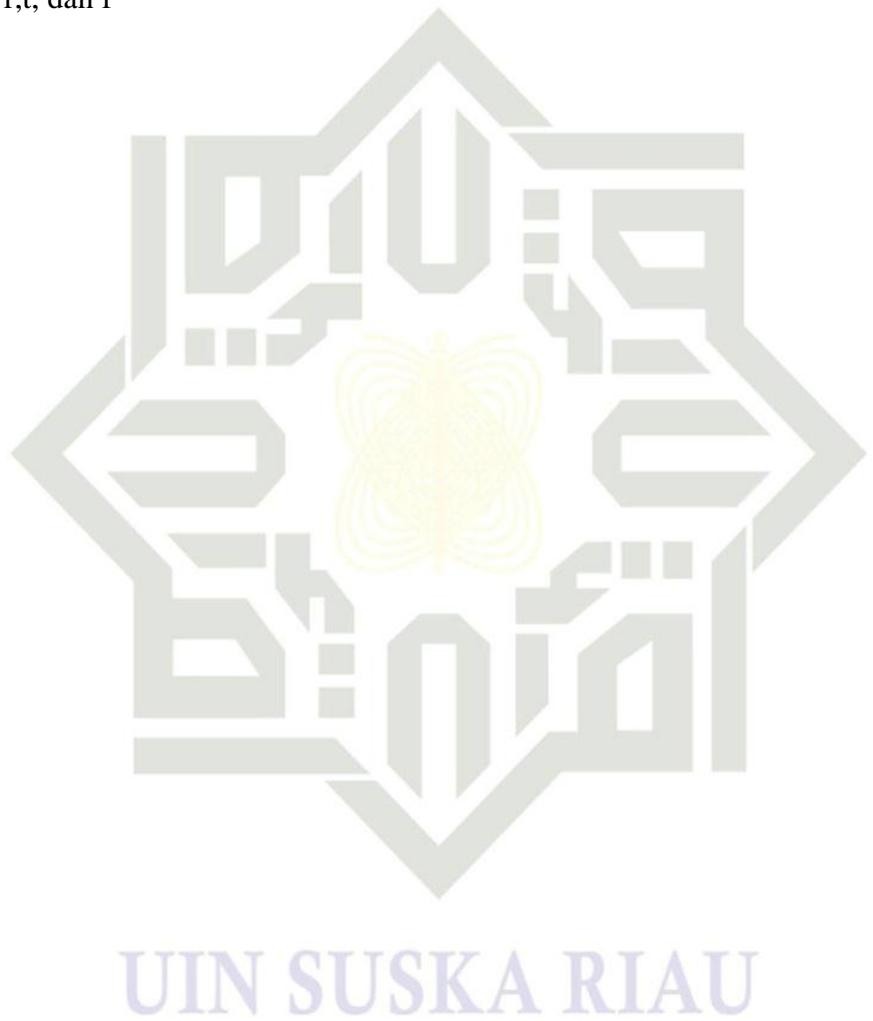
## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Lingkungan Kerja PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri.....	8
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	57
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram.....	71
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot .....	72
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	74



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Riset
  2. Kuesioner
  3. Tabulasi
  4. Data Hasil SPSS
  5. Tabel r,t, dan f
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Hak Cipta dan Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dimana perubahan terjadi sangat cepat, ketidakpastian yang tinggi dan persaingan yang ketat, perusahaan dan para karyawannya dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu.

Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata dan mengembangkan potensi sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Pengembangan potensi dan kualitas sumberdaya manusia ini akan berkaitan dengan kinerja (*performance*) dari karyawan tersebut.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organisasi merupakan suatu wadah untuk menuangkan ide atau inspirasi semua orang untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011: 169), bahwa organisasi adalah suatu wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak bisa dicapai oleh individu secara individu. Dalam organisasi yang bisa mengendalikan maju mundurnya perusahaan adalah pemimpin, yang berfungsi untuk mengarahkan agar tujuan organisasi tercapai. Perkembangan organisasi bergantung seberapa efektif pemimpin dalam menjalankan perannya agar organisasi tetap terus tumbuh, berkembang dan maju. Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi harus menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Pencapaian tujuan perusahaan yang di tetapkan karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Sangat banyak sekali faktor – faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Sala satu faktor yang dapat





mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan Suatu perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. .

Turn Over menempati posisi yang pertama yang mendapatkan hasil yang paling besar yang menjadi tantangan bagi perusahaan dibidang manajemen Sumberdaya Manusia adanya turn over menandakan kurang puasny karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan kemangkiran maupun keluarnya karyawan. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan tinggi, produktivitas kinerjanya akan tinggi pula sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja maksimal dalam pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor – faktor yang di perlukan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepemimpinan yang baik dan berkualitas akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Rumawas (2019) tentang pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja

Menurut nitisemito ( 2012) lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikannya, seperti keamanan, kebersihan, hubungan sesama karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Purnomo (2020) tentang pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Hyup Sung Indonesia, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri merupakan salah satu unit kerja di lingkungan PT. PLN (Pesero) pembangkitan Sumatera bagian Utara, yaitu sebuah organisasi milik pemerintah yaitu BUMN. PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sektor Balai Pungut Duri bergerak pada bidang pembangkit listrik.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Jika karyawan tersebut menyukai pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan baik, maka sudah dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013: 39) Kepuasan kerja karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dapat dilihat berdasarkan tingkat kehadiran (absensi). Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran tinggi. Tingkat kepuasan kerja karyawan relatif kecil di buktikan dengan adanya Absensi karyawan yang terjadi pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri. Tingkat Absensi karyawan pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri**

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Kehadiran (hari)	Jumlah Ketidak hadiran Karyawan ( Alfa)	Persentase Ketidak Hadiran (%)
1	2015	90	288	230	50	17
2	2016	92	288	235	35	12
3	2017	93	288	240	40	13
4	2018	93	288	243	37	12.8
5	2019	93	288	240	42	14.5

**Sumber: PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri 2020**

Pada tabel di atas dari rekapitulasi data absen karyawan lima tahun terakhir menunjukkan tingkat karyawan pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 5 tahun terakhir rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri mengalami Fluktuasi. Data absensi karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3% dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Menurut Mudiarta, dkk ( Dalam sanjaya, 2015) rata – rata tingkat absensi sejumlah 2 atau 3 persen dalam satu tahun masi dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3% maka di kategorikan organisasi tersebut memiliki tingkat kehadiran yang kurang baik. karyawan yang tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Selain dari tingkat absensi, Tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat turnover karyawan yang terjadi pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri seperti berikut:

**Tabel 12: Data Turnover Karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri**

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan Masuk (orang)	Jumlah Karyaan Keluar (orang)	LTO (%)
1	2015	90	6	4	4.4%
2	2016	92	4	3	3.2%
3	2017	93	6	6	6.4%
4	2018	93	7	7	7.5%
5	2019	93	4	4	4.3%

**Sumber: PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri 2020**

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwasanya tingkat turn over karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Karyawan yang mengundurkan diri ada yang beralasan karena sudah mendapatkan pekerjaan lain dan adanya karyawan yang pensiun. Karyawan yang beralasan karena mendapatkan pekerjaan lain lebih banyak dari pada yang pensiun. Fenomena yang terjadi yaitu karyawan merasa bahwa pimpinan kurang memperhatikan keluhan dari bawahan. Karyawan merasa bahwa pekerjaannya bersifat monoton sehingga karyawan merasa cepat bosan. Karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sehingga memilih



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

meninggalkan pekerjaannya saat ini. Dan adanya hubungan tidak baik sesama rekan kerja sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting yang akan mempengaruhi berhasil atau gagalnya kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan akan dirasakan oleh setiap individu pegawai, puas atau tidak puas dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh berbagai perilaku organisasi. Berdasarkan Observasi dan wawancara awal penulis terhadap kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut di temukan fenomena Konflik yang terjadi antara karyawan disebabkan oleh kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin utama. Para karyawan merasa bebas dalam melakukan pekerjaan sehingga membuat mereka berkerja sesuka hati mereka, karena kurangnya perhatian dari pemimpin utama.

Hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas ini membuat cemburu pada karyawan lain. Karena adanya kecemburuan terhadap karyawan lain maka membuat tim kurang dalam berkerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini membuat karyawan tidak menyelesaikan perkerjaan yang diberikan. Kurangnya penghargaan yang di dapat dari pimpinan yang membuat karyawan menjadi tidak semangat untuk berprestasi. Penghargaan berupa pujian tidak ada diberikan pimpinan kepada karyawan yang berprestasi.

Selain itu kurangnya pengawasan dan perhatian pimpinan dengan para karyawan. hal ini demikian justru beberapa kali membuat karyawan datang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

terlambat maupun izin yang tidak perlu. Dalam melakukan pekerjaannya banyak karyawan yang justru tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, tetapi mereka melakukan pekerjaan yang menurut mereka disukai oleh pemimpinnya. Hal ini justru menghambat proses kinerja dan memperlambat pencapaian target perusahaan. Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerjaan, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif

**Gambar 1.1**  
**Lingkungan Kerja PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera**  
**Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri**



**Sumber: PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri 2020**





2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diketahui kondisi fisik lapangan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut Duri dapat dikatakan kurang baik dan kurang aman untuk para karyawan berada dilapangan, karena melihat kondisi yang berda di antara alat-alat berbahaya serta diantara tegangan arus listrik yang tinggi serta berada langsung dibawah sinar matahari.

Dalam proses pemeliharaan peralatan listrik/ pengawasan peralatan listrik masih terlihat beberapa karyawan yang tidak memakai atribut pelindung tubuh dengan alasan panas dan sebagainya, padahal dampak yang dihadapi sangat berbahaya jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, untuk itu karyawan diminta untuk lebih berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Sementara lingkungan non fisik seperti Suasana kerja yang monoton, bising kerana suara yang ditimbulkan oleh mesin pembangkit listrik serta getaran yang ditimbulkan oleh mesin pembangkit listrik.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di kemukakan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut?

3. apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut?

### 3 Tujuan Penelian

Penelithan ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut.
3. Untuk mengetahui ada pengaruh kepemimpinan dam lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja.

Bagi PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut untuk Kepuasan Kerja karyawan yang lebih baik.

### 3. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut

## 5.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan serta sistematika penulisan.

### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.





### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Yakni merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018 : 3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018 : 4) manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah :

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja.
2. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai.
3. Penempatan program kesejahteraan, pembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
- Pemantauan dengan cermat undang – undang perburuan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
- Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buru.
- Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
- Pengaturan mutasi pegawai.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 10. Pengaturan pensiun pemberhentian dan pesangon.

Menurut Hartanto (2016: 22) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Nurmansya ( 2008: 232) kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang bagaimana dia memandang pekerjaannya, dimana sikap tersebut menyangkut respon terhadap selisih dari apa yang menjadi harapannya dari apa yang di dapatkan dari tempat kerjanya.

Menurut afandi (2018: 73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Rivai (2009: 856) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan dirasakan individu tersebut. Kepuasan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kemudian wijoyono ( 2011: 98) kepuasan kerja adalah suatu hasil pemikiran individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Dia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang diakui karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seorang tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan.

## 2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai ( 2009 : 856) ada beberapa teori kepuasan yang cukup di kenal diantaranya yaitu:

- a. Teori Ketidak Sesuaian. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka seseorang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap dengan apa yang akan didapatkan dengan apa yang akan dicapai.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Teori keadilan. Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan dalam suatu situasi, khususnya suatu kondisi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan.
- c. Teori dua faktor menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfier atau motivator dan dissatisfier. Satisfier ialah faktor – faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, tetapi jika tidak terpenuhi maka tidak akan mencapai kepuasan. Dissatisfier adalah faktor – faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Brown dan Ghiseli dalam Sutrisno ( 2016: 29) bahwa ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kedudukan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

#### b. Pangkat

Pada pekerjaan yang berdasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan dalam kedudukan baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

#### c. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktivitas. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan. Sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi kerja.

#### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara ( 2013: 39) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel – variabel seperti turn over, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan – karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

## b. Tingkat ketidakhadiran (absen ) kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran tinggi. Maka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

## c. Umur

Adanya kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapannya dengan realita kerjanya terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

## d. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan – karyawan yang tingkat pekerjaan lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide – ide serta kreatif dalam bekerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## e. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi.

Menurut Afandi (2018: 82) Indikator kepuasan kerja yaitu :

## a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang menyenangkan.

## b. Upah

Jumlah bayaran seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

## c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

## d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

## e. Rekan kerja

Teman – teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.



## 2.3 Kepemimpinan

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Moeherino (2012: 382) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses seseorang atau sekelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas – tugasnya dari sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi.

Menurut Sutrisno (2016: 2018) kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting yakni: kepemimpinan harus melibatkan orang lain, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok, ketiga kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan merupakan proses seorang untuk mengarahkan sekelompok orang dan mempengaruhi aktivitas dari anggota kelompok dalam menyelesaikan tugas dari para kelompok tersebut

### 2. Tipologi Kepemimpinan

Menurut Djatmiko (2015: 52) banyak gaya yang digunakan untuk mengidentifikasi tipe – tipe kepemimpinan. Salah satu tipologi yang umum dikenal ialah yang menyatakan bahwa para pejabat pimpinan pada dasarnya di kategorikan lima tipe yaitu:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## a. Tipe Otokratik

Dalam mengambil keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahan bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Dalam memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang otokratik biasanya menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya.

## b. Tipe Paternalistik

Otorientasi kepemimpinan dengan gaya paternalistik ditujukan pada dua hal yaitu penyelesaian tugas dan pemeliharaannya dengan hubungan baik dengan para bawahannya sebagaimana seorang bapak akan selalu berusaha memelihara hubungan yang serasi dengan anaknya.

## c. Tipe Kharismatik

Pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antara pelaksana tugas dan pemeliharaan hubungannya dengan para bawahan seorang pemimpin kharismatik nampaknya memberikan penekanan pada dua hal tersebut, artinya tugas – tugas terselenggara dengan baik dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan para bawahan didasarkan pada relasional dan bukan orientasi kekuasaan.

d. Tipe Laissez faire

Presepsi pimpinan laissez faire tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksentuasi diberikan pada hubunganketimbang pada penyelesaian tugas. Titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara pemimpin dengan bawahan, dengan sendirinya para bawahan itu terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab.

e. Tipe Demokratis

Ciri pemimpin yang demokratis dalam pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan seluruh bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratis biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang formal dan informal. Pemimpin yang demokratis cenderung memperlakukan para bawahan sebagai rekan kerja, juga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut James AF Stoner dalam Djatmiko (2015: 52) ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Kepribadian, pengalaman, masa lalu, dan harapan pemimpin.
  - b. Harapan dan perilaku para atasan.
  - c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahannya.
  - d. Kebutuhan tugas.
  - e. Iklim dan kebijakan organisasi.
  - f. Harapan dan perilaku rekan.
4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Afandi (2018: 117) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kematangan spritual, sosial, fisik.
- b. Menunjukkan keteladanan
- c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif.
- d. Memiliki kejujuran.
- e. Mempunyai keterampilan berkomunikasi.
- f. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin.
- g. Tanggung jawab.
- h. Disiplin.
- i. Mempunyai banyak relasi.
- j. Cepat mengambil keputusan.

## 2.4 Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Didalam perusahaan lingkungan kerja sangat penting untuk di perhatikan baik perusahaan yang melakukan produksi maupun yang tidak melakukan produksi





2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

**Nitisemito (2015: 183)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.  
**Kasmir (2016: 192)** Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar dilokasi tempat kerja.

Menurut **Afandi (2018: 66)** Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 2. Jenis Lingkungan Kerja

**Sedarmayanti(2009: 21)** menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu:

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 kategori :

a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembabapan, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang mendukung kerja sama antara tingkat atas, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama.

### 3. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

**Afandi (2018: 66)** Mengemukakan secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis .

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi :

Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai dengan sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya

d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawan. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keluasaan pribadi terhadap hal – hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal – hal yang menyangkut dengan hubungan sosial keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan. Sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Sistem pengawasn yang buruk

Sistem pengawasn yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak ouasan lainnya, sperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik.

Frustasi

Frustasi dapat berdampak berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.

c. Perubahan – perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memepengaruhi cara orang – ornag dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan.

e. Perselisihan anatar pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempeunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadi perselisiahn dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dalam kerjasama. Sedangkan positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengantisipasi perselisihan di tempat kerja.

**Aspek Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018: 69) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :



### 1) Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan terbaik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

### 2) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat di kendalikan, pengaruh warna, ruang kerja yang di perlukan dan keamanan kerja karyawan.

### 3) Hubungan kerja

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja.

## 5. Indikator lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018: 70)** indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

### 1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan , karena mereka dapat bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas terjadi lelahnya.

## 2) Warna

Warna merupakan salahsatu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa merke dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat – alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

## 3) Udara

Mengenai faktor udara ini yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara ini.

## 4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan perlu kiranyan meletakkan alat – alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain – lainnya.

## 5.5 Pandangan Islam

### 1. Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebagaimana Surat diatas menjelaskan tentang Segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata- mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaima cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Maidah : 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui Apa yang kamu kerjakan”. (Departemen Agama RI)

Ayat diatas menjelaskan kaitan dengan motivasi berproduksi yang mana hasil dari pekerjaan kita akan memberikan keuntungan secara finansial, yang membuat kita merasa puas, karena ada timbale balik atau kompensasi dari jerih payah kita.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita diharga oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

## 2. Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan

Apabila dikaitkan kepemimpinan dalam islam, khususnya perkara pemimpin dan yang dipimpin, jelas tidak dapat dilepas dari partisipasi Nabi Muhammad Rasulullah SAW sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan tolak ukur dan teladan yang akurat dalam menentukan bentuk nilai atau karakteristik seseorang pemimpin dalam islam. Ayat Al Qur'an yang memberikan petunjuk tentang siapa yang disebut pemimpin dalam islam, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Baqarah : 30 berikut ini :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا  
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَحَنُۢنُۢنُۤسِیۡحٍۭ بِحَمْدِكَ وَتُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿ۙ۝۳۰﴾

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.



### 3. Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Islam memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita kerja dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qs Al- araf ayat : 56.

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya : “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.”(Qs Al-araf ayat : 56.)

Ayat ini menerangkan bahwa kita di tuntut untuk dapat menjaga segala apa yang terdapat di bumi selain itu juga harus dapat melestarikan lingkungan sekitar ntuk tetap dan terjaga. Jelas sudah bahwa ayat tersebut daiatas melarang kita untuk melakukan pengerusakan di muka bumi. Pengerusakan adalah sala satu bentuk pelanggaran oleh sebab itu dalam konsep islam dengan kaitannya dengan lingkungan kerja. Kita sebagai karyawan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan menjaga lingkungan disekitar tempat kerj agar terciptanay lingknngan kerja yang kondusif dan sesuai dengan yang di inginka karyawan saat bekerja.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## 2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti akan dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Nama	Publikasi	Judul	Hasil Penelitian
Sicilia dan Marzolina	Jurnal, 2017	Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru	Hasil yang di temukan Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Secara parsial, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan faktor kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap faktor kepuasan kerja karyawan PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.
Suaperta, Sintaasih, Riana	Jurnal, 2015	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali).	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Demikian pula adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Publikasi	Judul	Hasil Penelitian
4	Yusuf Anugrah	Jurnal ,2019	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Semarang )	Untuk menghadapi persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan mengakibatkan kemangkiran maupun keluarnya karyawan. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung..
5	Abdul Hafid Jusuf , Mahfudnurnajamuddin Syahrir Mallongi, Baharuddin Latief	Jurnal, 2016	<i>The effect of career development, leadership style and organizational culture on job satisfaction and organizational commitment</i>	pengembangan karir dan budaya organisasi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fakta lain menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir dan gaya kepemimpinan, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan sementara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan tidak ditunjukkan untuk meningkatkan komitmen organisasi.
5	Quimerita Stevani Arian dan Mahendra Fakri	MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015 ISSN 0852- 1875	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg</i>	Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh paling positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Publikasi	Judul	Hasil Penelitian
1.	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang		<i>Power Distribution Pt. Freeport Indonesia</i>	Berdasarkan hasil uji hipotesis secara serentak, lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan karyawan

## 7 Hubungan Antar Variabel

### 1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018: 66) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Steers (2012:128) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang jelas antara lingkungan kerja dengan kepuasan. Khususnya, ditemukan bahwa iklim yang lebih konsultatif, terbuka dan mementingkan pekerja biasanya dihubungkan dengan sikap kerja yang lebih positif.

### 2. Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Moehariono ( 2012: 390) pola perilaku seorang pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi salahsatu penentu bagi keberhasilan organisasi bersangkutan untuk mencapai tujuan, karena berkaitan dengan





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

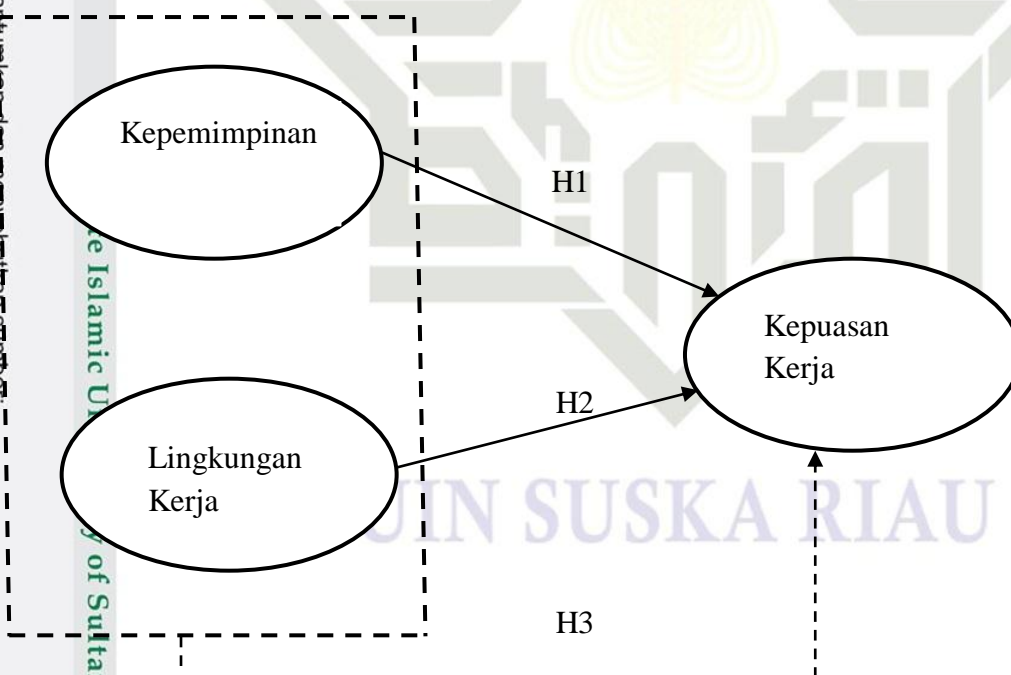
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penempatan nilai – nilai budaya organisasi yang di berlakukan bagi seluruh anggota organisasi.

Menurut Sutrisno (2016: 29) Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan. Sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari orgnisasi kerja.

Menurut **Afandi (2018: 104)** Kepemimpinan adalah merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu.

## 2.8 Kerangka Pemikiran



Sumber : Sutrisno (2016: 29) dan Steers (2012:128)

Gambar 2.1

**Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh dan Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

— Hubungan Parsial  
 ---- Hubungan Simultan

## 9. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu :

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Meri Oposma, Rizky Natassia, dan Yosi Eka Putri (2013)** yang dipublikasikan oleh *Economica*, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat Vol. 1 No. 2, April 2013 berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja yang menemukan hasil Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang Kepemimpinan yang dirasakan oleh para karyawan masih belum sesuai dengan keinginan para karyawan tersebut. Kepemimpinan yang diadakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang cukup optimal. Ini terlihat masih kurang efektifnya pimpinan dalam menjalankan fungsi-fungsinya sebagai seorang pimpinan. Hal ini tergambar dari hasil analisis deskriptif bahwa dalam indikator bersikap adil seorang pimpinan masih dikategorikan cukup.

Kepemimpinan yang efektif itu secara ringkas menggambarkan pola kerja yang ditunjang oleh kebersamaan, persahabatan, keterbukaan, senang menyelesaikan masalah, tidak membiarkan masalah itu berkembang.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas dan hasil penelitian maka dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan yang dilakukan oleh pegawai akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

Dengan demikian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ini harus lebih ditingkatkan lagi kepemimpinannya agar dapat memperoleh kinerja yang lebih baik.

### **H1 : Diduga ada Pengaruh Kepemimpinan secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015)** yang dipublikasikan oleh MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015 ISSN 0852-1875 berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia

Perusahaan perlu meningkatkan perhatian lebih terhadap lingkungan kerja fisik di Departemen Grasberg Power Distribution seperti penanganan suhu udara yang disebabkan oleh alam misalnya dengan penggunaan jaket di area kerja, shift kerja yang teratur dikarenakan efek yang ditimbulkan dari suhu udara yang sangat dingin yaitu cepat timbul kelelahan tubuh dan kesalahan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tidak puas dalam bekerja, kebutuhan karyawan akan udara yang bersih dan oksigen yang cukup agar tidak mengganggu pernafasan karyawan selama bekerja, serta keamanan area kerja yang perlu lebih ditingkatkan dan diperhatikan





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melalui jaminan keamanan baik dalam hal penggunaan alat pelindung diri (APD) dan juga keamanan tempat kerja agar jauh dari hal-hal yang merugikan dengan memanfaatkan tenaga pengaman. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif, nilai variabel lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori cukup baik. Sehingga peningkatan kondisi lingkungan kerja fisik perlu dilakukan. Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada Departemen Grasberg Power Distribution, karena dengan angka 59,8% untuk variabel lingkungan kerja artinya kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja. Jika karyawan merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan menunjukkan hasil kerja yang baik pula dan tentunya memuaskan perusahaan.

## **H2 : Diduga ada Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Yusuf Hazmi Anugrah, Apriatni, dan Sendhang Nurseto (2013)** yang dipublikasikan oleh Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Volume 2, Nomor 4, tahun 2013 berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Semarang )**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 19%. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 19,8%. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan sebesar 35,3%. Kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**H3 : Diduga ada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri**

## 2.10 Variabel Penelitian

### 1. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak di pengaruhi dengan variabel lain, ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan ( X1) dan Lingkungan Kerja (X2) .

### Variabel Terikat

Variabel terikata (Y) merupakan Variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain variabel yang dugunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri dan Waktu penelitian ini direncanakan selama 3 bulan terhitung sejak proposal penelitian ini diseminarkan dilanjutkan dengan penulisan skripsi sampai dengan ujian sarjana.

#### 3.2 Populasi dan Sample Penelitian

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ( Sugiyono 2010 : 90). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri sebanyak 93 orang.

##### Sampel

Sebagaimana di kemukakan oleh Sugiyono ( 2010 :90 ) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut sugiyono ( 2010 : 62) Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

populasi relatif kecil. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri sebanyak 93 orang karyawan.

### 3.3 Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak di pengaruhi Variabel lain Variabel yang digunakan dalam penelitha ini adalah Pengembangan Karir (X1) dan Kpemimpinan (X2) sedangkan variabel Kepuasan Kerja (Y) merupakan variabel yang di pengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat di bawah ini :

#### DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL DAN INDIKATOR PENELITIAN

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. <b>Afandi ( 2018: 73)</b>	1. Turnover 2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja 3. Umur 4. Tingkat pekerjaan 5. Ukuran organisasi perusahaan <b>Mangkunegara(2013 :118)</b>	Likert/ ordinal



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. <b>Afandi (2018: 104)</b>	1. Iklim saling mempercayai 2. Menghargai ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan bawahan 4. Memperhatikan kenyamanan kerja bawahan 5. Memperhatikan kesejahteraan bawahan 6. mengakui status bawahan ( <b>Siagian, 2011: 121</b> )	Likert/ordinal
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitas pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna	: <b>1. Suasana Kerja</b> <b>2. Hubungan Dengan Karyawan (Niti Semito, 2015:183)</b>	Likert/ordinal



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
© Hak cipta milik UIN Suska Riau		meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.  <b>Menurut Afandi (2018: 66)</b>		

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Data terdiri dari :

Data primer adalah data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri

Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis dari buku – buku, laporan – laporan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini. Data ini biasanya di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang pengembangan karir, kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan adalah angket (responden):





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kusioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri
- Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dengan responden yang terkait dalam kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera bagian Utara sektor Balai Pungut Duri

### 3.6 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut **Riduwan (2008 : 12)** skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Setuju ( S ) = dengan skor 4

Netral ( N ) = dengan skor 3

Kurang Setuju ( KS) = dengan skor 2

Tidak setuju ( TS )= dengan skor 1



### 3.7 Teknik Analisis Data

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Deskriptif Kuantitatif

Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 20 for windows.

#### 2. Uji Instrumen

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Riyanto, 2009 : 38).

#### 3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Prayitmo, 2009 : 119). Uji validitas dapat



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 25.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:54). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketetapan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Penelitian yang valid adalah apabila terdapat kesamaan antara dua data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai positif, maka variabel tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa reliabel atau handal kusioner yang disebar kepada para responden, yang berguna sebagai instrumen dalam penelitian ini. Uji reliabilitas merupakan





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut **Ghozali (2013:47)**, butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* < 0,60

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandar tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang terdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (bell-shaped) yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan per variabel (univariate) tetapi hanya terdapat nilai residual terstandarisasinya (multivariabel) (**Suliyanto, 2011:69**)

Dalam penelitian menggunakan uji normalitas dengan grafik Normal Probability Plot (P-Pplot) apabila titik(data) masih berada disekitar garis normal disebut data normal dan begitu juga sebaliknya.

Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. distribusi normal, dasar pengambilan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81).

Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana R<sup>2</sup> merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan Jika Scatterplot membentuk polatorrent ( menyebar) maka nregresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto, 2011:95).

### 3.9 Regresi Linier Berganda

Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen ( Sugiyono, 2016: 237).

$$\text{Rumus : } Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana : Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

e = Tingkat Kesalahan ( error )

### 3.10 Uji Hipotesis.

#### 1. Uji F

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel (Suliyanto, 2011:61).

Ketentuannya :





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a)  $H_0 : \beta_1 \leq 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y)
- b)  $H_0 : \beta_1 > 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y)
- b) Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

## 2. uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian (Suliyanto, 2011:62) adalah sebagai berikut :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.
- b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Uji Koefisien Korelasi Product moment

Sebelum menentukan sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, maka terlebih dahulu menentukan persamaan regresi linear dan menentukan uji signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruhnya, dengan menggunakan rumus korelasi product moment (Sugiyono, 2005:148).

$$R_{xy} = \frac{n \sum x_1 \cdot y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\left\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\right\} \left\{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\right\}}}$$

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan (Sugiyono, 2005 : 214) sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Interval Koefisien**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

### 4. Koefisien Determinasi

Yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Dimana  $R^2$  nilainya adalah  $0 < R^2 < 1$  semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,1$ , artinya kesalahan dari analisis sebesar 10%. Dengan perkataan lain, tingkat kepercayaan dari estimasi terhadap populasi adalah sebesar 90%

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT PLN (Persero) Nomor 99.K/010/DIR/2003. Berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT PLN (Persero) Nomor 178.K/010/DIR/2004, tertanggal 24 Agustus 2004, dibentuklah Unit PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara yang khusus bertugas mengelola bidang pembangkitan di wilayah Sumatera Utara, Riau dan Langroe Aceh Darussalam. Tujuannya agar pengelolaan bisnis pembangkitan lebih fokus dan efisien guna meningkatkan keandalan dan keamanan pasokan listrik masyarakat di wilayah Sumatera Bagian Utara.

Keberadaan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sebenarnya berawal dari pelaksanaan reorganisasi di tubuh PLN Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera di Sumatera sejalan dengan Surat Keputusan Direksi No.177.K/010/DIR/2004 tanggal 24 Agustus tentang Organisasi Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel) dan Surat Keputusan Direksi PLN No.179.K/010/DIR/2004, tanggal 24 Agustus 2004 tentang organisasi PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Sumatera. Artinya melalui keputusan tersebut, organisasi PLN yang bergerak dalam bidang pembangkitan di Sumatera dibuat menjadi dua bagian, yaitu pembangkitan Sumatera Bagian Utara dan Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, di bidang penyaluran tergabung dalam satu unit yaitu P3B Sumatera.





## 4.2 Visi dan Misi

### 1. Visi

Diakui sebagai Perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

### 2. Misi

Adapun misi dari PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru yaitu sebagai berikut :

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

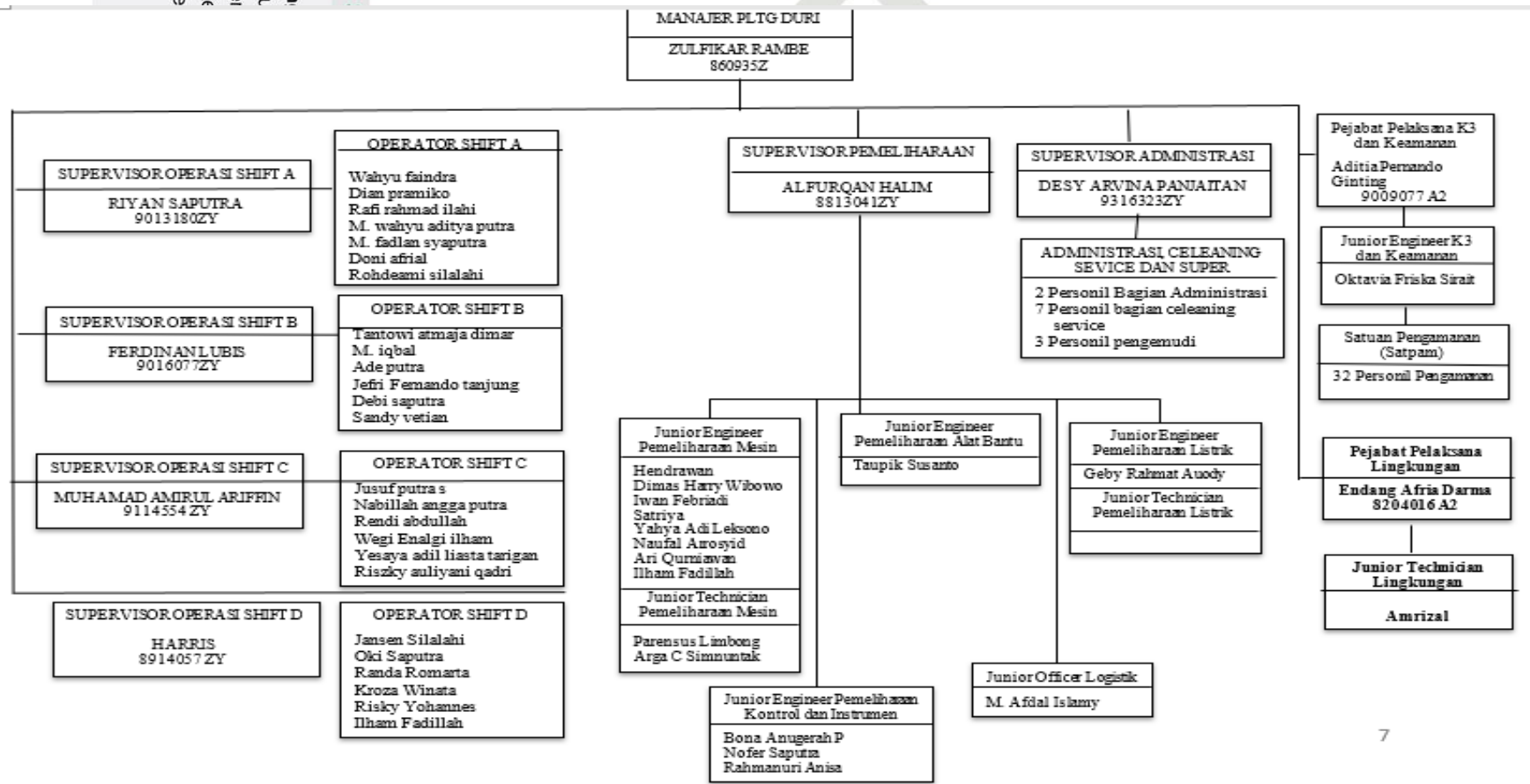
Seperti halnya unit PLN lain, tata nilai yang dikembangkan di lingkungan adalah Saling Percaya, Integritas, Peduli, Pembelajar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi





#### 4.4 Bidang Usaha

Dengan ditetapkan keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 1111/K/023/DIR/1996 tanggal 07 Februari 1996 tentang Pembentukan Unit Organisasi PT PLN (Persero) Sektor Pekanbaru di lingkungan PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara, maka dipandang perlu dibentuk Pengorganisasian Unit PT PLN (Persero) Sektor Pekanbaru. Organisasi Unit Sektor Pekanbaru mengelola Unit Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) Kota Panjang, Unit Pembangkit Listrik Tenaga Diesel dan Gas (PLTDG) Teluk Lembu serta Transmisi 150 KV dan Gardu-gardu Induk.

Kemudian untuk penyempurnaan lebih lanjut yang disesuaikan dengan unit bisnis, maka Pengorganisasian Unit PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan dan Penyaluran Pekanbaru, berubah nama menjadi PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru. Hal ini didasarkan pada Keputusan Direksi Nomor 78.K/010/DIR/2004 dan Nomor 299.K/DIR/2005. Sesuai dengan namanya maka Sektor Pembangkitan Pekanbaru hanya mengelola Unit PLTA Kota Panjang, Unit PLTDG Teluk Lembu dan PLTMG Balai Pungut Duri ditambah lagi beberapa PLTD dan PLTG Sewa, sedangkan transmisi 150 KV dan Gardu-gardu Induk dikelola oleh Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Sumatera.

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip atau salin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB VI

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut. Dari hasil analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut
3. kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut.
4. Adapun besaran kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 54,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka di ajukan beberapa saran antara lain :

1. Sebaiknya pimpinan memberikan suri tauladan bagi karyawan serta memberikan kejujuran bagi karyawan sehingga memberikan kepuasan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja bagi karyawan pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut

Sebaiknya pimpinan memiliki komunikasi yang baik kepada bawahan agar terjalin hubungan yang harmonis sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Sebaiknya PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Balai Pungut lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik seperti udara dalam ruangan tempat bekerja agar dapat membuat nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

4. Seharusnya pimpinan lebih memperhatikan perlengkapan yang digunakan oleh karyawan sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan
5. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variable-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variable mana yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR PUSTAKA

1. Qurban dan Terjemah
1. Afendi, Pandi. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
2. Akmal, Akhwanul. Laia, Fitriani. dan Sari, Ruri Aditya. 2018. Pengaruh Djamiko, Yayat Hayati. Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta. 2015.
3. Haibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
4. Enas, Komariyah. Emron, Edison. Anwar, Yohny. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
5. Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press. 2012.
6. Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
7. Nurmansya. *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press. 2011
8. Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personal: Manajemen Sumberdaya Manusia Cet. 8*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015.
9. Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
10. Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT Refika 2010.
11. Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi di Lengkapi dengan Metode R&D*. Bandung. CV Alfabeta. 2010.
12. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung Alfabeta.
13. Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana. 2014
14. Wijoyono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana. 2011.





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIK SUMATERA BAGIAN UTARA  
UPDK PEKANBARU  
ULPLTG/MG DURI

**SURAT KETERANGAN**

No. 014.KT/210502/2021

Dengan Ini kami menerangkan :

Nama : Samsul Bahri  
NIM : 11471105424  
Prodi : Manajemen

Bahwa yang bersangkutan sudah melaksanakan pengambilan data PT PLN (persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Pekanbaru Unit Layanan Pusat Listrik Duri.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**SUPERVISOR ADMINISTRASI**



**DESY ARVINA PANJAITAN**





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H. R. Soebrandt No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/2919/2021 Pekanbaru, 11 Juni 2021 M  
Sifat : Biasa 1 Zulqaidah 1442 H  
Lampiran : -  
Perihal : Bimbingan Skripsi

Kepada  
Yth. **Zulhaida, S.E., M.M.**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa:

N a m a : Samsul Bahri  
NIM : 11471105424  
Jurusan : Manajemen  
Semester : XIV (Empat Belas)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/menyusun skripsi dengan judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Pesero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pekanbaru Kec. Pinggir"**. Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Pengembangan Lembaga



Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA  
NIP. 19751112 199903 2 001

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip, menyalin, atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR RIWAYAT PENELITIAN



**Samsul Bahri**, lahir di Balai Pungut pada tanggal 25 desember 1994. Penulis merupakan anak keempat dari enam bersaudara yang terlahir dari pasangan Bapak Mispan dan Ibu Ribut(alm). Penulis menyelesaikan jenjang pendidikan di SDN 02 Balai pungut. Penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar pada tahun 2008. Berikutnya, penulis menyelesaikan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Pinggir dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2011. Penulis menyelesaikan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Pinggir Kota pada tahun 2014. Kemudian pada tahun 2014 peneliti diterima sebagai Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial melalui jalur mandiri.

Alhamdulillah atas berkat dan ridho Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul yaitu “Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN DURI.” Dibawah bimbingan Ibu Zuhaida SE. MM. Berdasarkan hasil ujian serjana Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial pada tanggal 07 Juli 2021, peneliti dinyatakan **LULUS** dengan predikat memuaskan dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi(SE).

UIN SUSKA RIAU